Staten-Generaal 1/2

Vergaderjaar 2014–2015

# 29 427 ILO-verdragen

B/ Nr. 104

## VERSLAG VAN EEN WERKBEZOEK VAN EEN DELEGATIE VAN EERSTE EN TWEEDE KAMERLEDEN AAN DE INTERNATIONALE ARBEIDSORGANISATIE (ILO) IN GENÈVE OP 22 EN 23 SEPTEMBER 2014

Vastgesteld 24 maart 2015

Op maandag 22 en dinsdag(ochtend) 23 september 2014 bracht een delegatie van Eerste en Tweede Kamerleden, mede op uitnodiging van het Ministerie van SZW[1], een bezoek aan de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) in Genève. De ILO, opgericht in 1919 met als doel het wereldwijd bevorderen van sociale rechtvaardigheid en arbeidsrechten, heeft als kerntaak het vaststellen van arbeidsnormen en het toezicht houden op de naleving ervan. De delegatie bestond uit leden van de vaste commissies van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) van beide Kamers: de heren Ester (ChristenUnie) en Elzinga (SP) van de Eerste Kamer en de heren Potters (VVD) en Van Laar (PvdA) van de Tweede Kamer. De delegatie werd begeleid door mevrouw Rijs (Eerste Kamer) en de heer Weeber (Tweede Kamer).

Het bezoek was bedoeld als nadere kennismaking met de ILO, waarbij de belangrijkste ontwikkelingen van dit moment en de Nederlandse inzet centraal stonden. Het bezoek werd georganiseerd in aanloop naar het ILO Global Dialogue Forum on Wages and Working Hours in the Textiles, Clothing, Leather and Footwear Industries (van 23 t/m 25 september 2014). Tevens werden twee andere in Genève gevestigde internationale organisaties bezocht waarvan het werk relevant is voor het Nederlandse parlement: de International Organization for Migration (IOM) en de International Parliamentary Union (IPU).

De delegatie brengt als volgt verslag uit.[2]

---

[1] Brief van de Minister van SZW van 25 maart 2014 (Kamerstuk, 29 427, A). Verantwoordelijk voor de Nederlandse inbreng bij de ILO is het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Het Ministerie van Buitenlandse Zaken is leidend ten aanzien van de inzet van de ODA-middelen voor technische assistentie. Parlementaire documenten over de ILO/ILO-verdragen verschijnen onder Kamerstukdossier 29 427.

[2] Voor dit verslag is deels gebruikgemaakt van het door het Ministerie van SZW verstrekte achtergronddossier.

kst-29427-104
ISSN 0921 - 7371
’s-Gravenhage 2015

## International Labour Organization (ILO)

*Relevantie van de ILO*

Bij de ILO werd de delegatie welkom geheten door de heer **Greg Vines**, Deputy Director-General for Management and Reform. De heer Vines benadrukte de relevantie de ILO, waarvan 185 landen lid zijn. De ILO (opgericht in 1919 als uitvloeisel van het Verdrag van Versailles) heeft als enige VN-organisatie een tripartiete structuur waarin overheid, werkgevers en werknemers vertegenwoordigd zijn en die allen stemrecht genieten (de overheden vormen 50% van de stemmen, werkgevers en werknemers beide 25%). Dit geldt zowel voor de jaarlijkse International Labour Conference (ILC), waarbij de hoofdlijnen van het beleid worden bepaald, als de Governing Body (GB), het uitvoerende orgaan, dat driemaal per jaar bijeen komt. De kracht van de ILO- organisatie ligt in de besluitvorming op basis van consensus, aldus de heer Vines. De heer Vines beschreef Nederland als belangrijke partner van de ILO vanwege zijn waardevolle beleidsmatige en financiële bijdragen aan de organisatie.

De ILO is actief in de G20-«Labour and Employment Ministerial meetings». De ILO werkt tevens mee aan de voorbereiding van de post-2015 ontwikkelingsagenda van de VN (de opvolger van de millennium doelstellingen). Thema's voor de International Labour Conference van 2015 zijn het creëren van fatsoenlijke en productieve werkgelegenheid door het midden- en kleinbedrijf, de overgang van de informele naar de formele economie en het strategische doel van sociale bescherming.
De heer Vines lichtte de hervormingsagenda van de huidige directeur-generaal van de ILO, de heer Guy Ryder, toe. Ryder heeft kort na zijn aantreden in 2012 omvangrijke inhoudelijke en organisatorische hervormingen aangekondigd. De delegatie vroeg aan het slot van de ontvangst aandacht voor de vertegenwoordiging in de ILO van werkgeverszijde (in hoeverre zijn multinationals betrokken?) en werknemerszijde (in hoeverre vertegenwoordigen de vakbonden de werknemers nog in voldoende mate?). De heer Vines wees erop dat het in de statuten van de ILO is neergelegd dat werkgevers en werknemers zelf moeten zorgen voor de meest representatieve afvaardigingen.

*Sectorale activiteiten*

De ILO werkt aan de hand van de Decent Work Agenda, gericht op het bevorderen van werkgelegenheid, arbeidsnormen, sociale bescherming en sociale dialoog. De Sectoral Activities Department (SECTOR), waarvan mevrouw **Alette van Leur** directeur is, bevordert fatsoenlijk werk in specifieke economische sectoren, zoals landbouw, toerisme, luchtvaart en textiel. Een sectorale meeting over onder meer de textielsector[3] ging op dinsdag 23 september van start. De aftrap van deze sectorale meeting, waarbij werkgevers, werknemers en overheden met elkaar in gesprek gaan over lonen en arbeidstijden, werd kort bijgewoond door de delegatie. Mevrouw Van Leur betoogde dat de textielsector weliswaar kansen biedt voor met name vrouwen, jongeren en lager opgeleiden, maar tevens kwetsbaar is vanwege problemen met corrupte overheden en gebrek aan toezicht.

Het thema «Decent Work in Global Supply Chains» staat geagendeerd voor de jaarlijkse ILC van 2016. Hoe kunnen arbeidsnormen en mensenrechten in de – steeds complexer wordende – toeleveringsketens

[3] De «Global Dialogue Forum on Wages and Working Hours in Textiles, Clothing, Leather, and Footwear Industries».

gewaarborgd worden? Ook de rol van multinationals om fatsoenlijk werk in de keten te bevorderen zal een belangrijke rol gaan spelen in de ILC-discussie in 2016, aldus mevrouw Van Leur. Zij wees erop dat 80% van de wereldhandel loopt via (wereldwijde) toeleveringsketens. De ILO stelt zich op het standpunt dat economische groei van de sector gepaard moet gaan met gelijktijdige verbetering van werkomstandigheden en sociale rechten.

Op de vraag uit de delegatie wat het parlement kan doen om fatsoenlijk werk te bevorderen, benadrukte mevrouw Van Leur dat het van belang is dat parlementen blijven controleren of nationaal beleid in lijn is met ILO-verdragen. Goede voorbeelden van initiatieven ter verbetering van werkomstandigheden moeten actief worden uitgedragen, zodat veranderingen niet worden opgehouden tot zich een volgende casus, zoals de instorting in 2013 van het Rana Plaza-gebouw in Bangladesh, voordoet.

*Better Work programma*

**Dan Rees**, Director of the ILO/IFC Better Work Programme lichtte dit programma in zijn bijdrage nader toe. Het Better Work programma is een samenwerking tussen ILO en de International Finance Corporation (IFC) en is gericht op het verbeteren van de arbeidsomstandigheden in arbeidsintensieve industrieën zoals de bouw en de textielsector. Het programma ondersteunt bedrijven om hun praktijken in lijn te brengen met de arbeidsstandaarden van de ILO en de nationale wetgeving. Better Work wordt in negen landen geïmplementeerd (Cambodja, Haïti, Indonesië, Jordanië, Lesotho, Marokko, Nicaragua, Vietnam en Bangladesh).

De nadruk ligt op het verbeteren van de samenwerking tussen werknemers en management, betere arbeidsomstandigheden en sociale dialoog. De bereidheid tot verandering moet gesteund worden door werkgevers, werknemers en overheid, aldus de heer Rees. In Bangladesh speelt het probleem van gebrekkige arbeidsinspectie; in Vietnam leidde het feit dat werknemers niet vertegenwoordigd waren tot allerlei problemen: door fabrieken en bedrijven te bezoeken en de problematiek in kaart te brengen, kan – binnen de nationale regels – naar oplossingen worden gezocht. Deze manier van werken komt niet alleen ten goede aan de werknemers, maar leidt ook tot nieuwe commerciële mogelijkheden en meer werkgelegenheid.

Nederland verstrekt via het meerjarig partnerschapsprogramma een niet-geoormerkte vrijwillige bijdrage (2,5 miljoen euro per jaar) als aanvulling op de algemene middelen en een geoormerkte bijdrage aan het Better Work programma (2,5 miljoen euro per jaar). De ongeoormerkte bijgedragen worden vooral ingezet in de minst ontwikkelde landen en biedt de ILO de mogelijkheid naar eigen inzicht bij te springen als zich een dringende situatie voordoet. Met behulp ervan heeft de ILO bijvoorbeeld na de instorting van Rana Plaza de activiteiten in Bangladesh kunnen opstarten.

*Toezichtmechanisme*

De afdeling Standards Department (NORMES) van de ILO houdt zich bezig met normstelling en naleving. Tijdens de lunch sprak **Karen Curtis**, deputy director van deze afdeling, over de normerende en de toezichthoudende taak van de ILO.

De ILO probeert door het aannemen van conventies en aanbevelingen de verschillende doelstellingen in bindende en niet-bindende normen vast te leggen. Dit gebeurt voornamelijk op het gebied van arbeidsstandaarden

en sociale zekerheid in de vorm van verdragen, die richting geven aan nationaal beleid. De vier core labour standards, neergelegd in de acht zogenaamde fundamentele ILO-Verdragen, betreffen het recht op vakbondsvrijheid en het verbod op dwangarbeid, kinderarbeid en discriminatie op de werkplek. Andere fundamentele verdragen betreffen onder meer het recht op gelijke beloning, de minimum leeftijd en het verbod op discriminatie. Het toezicht en de voortgangscontrole op de naleving van de verdragen verloopt via een systeem van periodieke rapportage door de lidstaten en toetsing op basis van het rapport van het Committee of Experts (CoE), een groep van onafhankelijke experts.

Het tripartiete toezichtmechanisme van de ILO staat echter sinds 2012 onder druk omdat er verschil van mening is ontstaan tussen werkgevers en werknemers over het mandaat van het Committee of Experts (CoE) (dat volgens de werkgevers geen bevoegdheid heeft om ILO-verdragen te interpreteren, maar dit in de praktijk wel doet) en in het bijzonder over de vraag of het stakingsrecht onder ILO-verdrag 87 (Vrijheid van collectieve onderhandelingen) valt. Tijdens de International Labour Conference (ILC) van 2012 konden werkgevers en werknemers het niet eens worden over de te bespreken landenzaken en werd nagelaten overheden van de desbetreffende landen aan te spreken op misstanden en bleven suggesties voor verbetering achterwege. Ook in 2014 konden werkgevers en werknemers het in het merendeel van de landenzaken niet eens worden over gezamenlijke conclusies

De problemen rond het toezichtmechanisme liepen als een rode draad door diverse gesprekken. **Georges Politakis**, Deputy Legal Adviser, schetste de drie[4] routes waarlangs wordt gezocht naar een oplossing voor het meningsverschil. Op basis van artikel 37 van de Constitutie van de ILO kan het worden voorgelegd aan het Internationaal Gerechtshof in Den Haag of aan een intern ILO-tribunaal. Daarnaast is door de werkgevers de mogelijkheid van sociale dialoog (tripartiete discussie) geopperd. In november 2014 zal de Beheersraad (Governing Body) van de ILO zich over de verschillende mogelijkheden buigen.

*Werkgevers- en werknemersperspectief*

De crisis in het toezichtmechanisme binnen de ILO kwam, op verzoek van de delegatie, ook kort aan de orde in het gesprek met de vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers: **Jean Dejardin**, Sectoral Activities Specialist van de International Organization of Employers (IOE) – de koepelorganisatie die de belangen van het bedrijfsleven behartigt en de werkgevers vertegenwoordigt bij de ILO – en **Esther Busser**, Deputy Director van of het Geneefs bureau van de International Trade Union Confederation (ITUC), ’s werelds grootste vereniging van vakbonden. Mevrouw Busser toonde zich voorstander van een intern tribunaal of de gang naar het Internationaal Gerechtshof. De heer Dejardin vreest echter dat dit laatste het imago van de ILO zal schaden.

Mevrouw Busser onderstreepte het belang van de ILO voor het verbeteren van de positie van werknemers. Wel stuit de ratificatie en de implementatie van ILO-verdragen op nationaal niveau wel eens op problemen en blijven lastige onderwerpen soms buiten schot. Samenwerking met – sectoraal georganiseerde – vakbonden om problemen op sectoraal niveau aan te pakken, is van belang, al komen de sectorale en de

[4] Informeel werd (door mevrouw Curtis) nog een vierde uitweg uit de crisis geschetst, waarbij wordt uitgegaan van niet bindende interpretaties van het CoE en daarnaast interne discussie over onderwerpen waarover geen overeenstemming bestaat, zoals het stakingsrecht, uitmondend in een resolutie.

nationale belangen niet altijd overeen. Als voorbeeld van geslaagde samenwerking noemt zij het Maritiem Arbeidsverdrag.

De heer Dejardin sprak uit dat de werkgeversorganisaties de ILO nog steeds een belangrijk instituut vinden. De trage ratificatie van ILO-verdragen acht hij inherent aan de aard van de organisatie en de aard van de in de verdragen neergelegde, vaak zeer gedetailleerde normen. Hij merkte voorts op dat werkgeversorganisaties constateren dat in ILO-verband werkgevers steeds meer een toezichthoudende rol krijgen opgedrongen ten opzichte van hun toeleveranciers. Werkgeversorganisaties menen echter dat de juridische verantwoordelijkheid voor naleving van sociale rechten door de toeleveranciers niet anders dan bij de overheid kan liggen. Werkgevers moeten de VN-richtlijnen voor handel en mensenrechten (de zogenoemde Ruggie Principles) volgen; handhaving is echter niet de taak van de werkgever, maar van de overheid. Mevrouw Busser betoogde dat de werknemersorganisaties eveneens de primaire verantwoordelijkheid bij de nationale overheden zien, maar stelde dat internationaal opererende ondernemingen die actief worden in een land waar regels niet voldoende worden nageleefd daarmee een eigen verantwoordelijkheid op zich nemen om aan verandering bij te dragen.

De heer Dejardin wees ook op de flexibiliteit van de arbeidsmarkt. De werkgeversgroep is voorstander van minder gedetailleerd geformuleerde conventies, zodat er meer ruimte is voor flexibiliteit en aansluiting bij de nationale praktijk.

Vanuit de delegatie werd gevraagd te reageren op de Nederlandse discussie over de representativiteit van de vakbond. Mevrouw Busser merkt op dat de representatie in de ILO per land weliswaar verschilt, maar dat ieder land wel de meest representatieve organisaties afvaardigt. Wel moet de bonden zich meer gaan richten op groepen die zich moelijker kunnen organiseren, zoals zzp'ers.

Op de vraag van de delegatie waarom de werkgeversgroep ook slechte werkgevers vertegenwoordigt, antwoordde de heer Dejardin dat de werkgeversgroep juist goed werkgeverschap promoot en afstand neemt van slechte werkgevers. Men spoort de nationale werkgeversorganisatie ook aan om uitdrukkelijk afstand te nemen van slechte praktijken in de desbetreffende landen. Voorts wees hij erop dat maatregelen ter verbetering van de lokale situaties gelijkmatig moeten worden doorgevoerd; snel handelen kan soms contraproductief uitpakken.

*Strategisch Policy Framework*

Het gesprek met **Giovanna Rossignotti**, Senior Adviser Programme Department (PROGRAM) op dinsdagochtend 23 september stond in het teken van het nieuwe strategische beleidskader van de ILO. De Decent Work Agenda werd tot nu toe geoperationaliseerd in het vijfjaarlijkse Strategic Policy Framework (SPF) – het strategisch beleidskader voor de middellange termijn – en uitgewerkt in een tweejaarlijkse werkprogramma (Program & Budget). Het huidige SPF 2010–2015 gaat uit van 19 resultaatsgebieden. Mevrouw Rossignotti lichtte toe dat de ILO voornemens is meer in de pas te gaan lopen met andere VN-organisaties en daarom vanaf 2016 eenmalig een tweejaarlijks strategisch plan gaat hanteren, dat overlapt met het tweejarig Program & Budget, om vanaf 2018 te kunnen aansluiten bij de vierjaarlijkse beleidstoetsing van de VN. Daarbij zal worden uitgegaan van 10 resultaatsgebieden om de vier doelstellingen van de ILO (sociale dialoog, sociale zekerheid, werkgelegenheid en bevordering van arbeidsrechten) te bereiken. Meer focus door vermindering van het aantal prioriteiten, meer samenhang en afstemming, en

stroomlijning van processen, moeten de resultaten en het functioneren van de organisatie verbeteren. Met de nieuwe prioriteiten, die overigens nog niet vastliggen en nog op de agenda van de GB staan, wordt bijvoorbeeld gekozen voor de rurale economie (in plaats van alle economische sectoren) en vervalt de prioriteit beroepsveiligheid. Nederland is voorstander van een eenvoudiger SPF met minder prioriteiten. De delegatie merkte op dat er in de nieuwe opzet wel meer transversale kwesties zijn, waarvan het gewicht per prioriteit zal verschillen.

*Evaluatie*

Het bezoek aan de ILO werd in het bijzijn van **Paulo Barcia**, Director of Cabinet, DG ILO, aan het einde van het werkbezoek geëvalueerd. De delegatie sprak haar dank uit voor de hartelijke ontvangst en het gevarieerde programma. Het bezoek werd als zeer nuttig ervaren en leverde een goed beeld op van de werkzaamheden van de ILO.

**Kinderrechten en kinderarbeid**

Tijdens het door ambassadeur **Roderick van Schreven** aangeboden werkdiner op maandagavond stonden de thema's kinderarbeid en kinderrechten centraal. Uitgangspunt voor de discussie over kinderarbeid was de hypothetische vraag of het zin heeft als Nederland het initiatief neemt voor een wettelijke regeling om producten die gerelateerd zijn aan kinderarbeid te verbieden.

De delegatie onderstreepte het belang van regelgeving en de naleving ervan. Voorkomen moet worden dat de situatie van kinderen juist verslechterd, doordat ze bijvoorbeeld in de prostitutie terecht komen. De delegatie concludeerde dat het effectiever is om het verbod op door kinderen vervaardigde producten in Europees verband te organiseren. Dit is ook meer in lijn met de Europese interne markt. Daarnaast zouden consumenten in Europa bereid moeten zijn meer te betalen voor een product.

De ambassadeurs van Cambodja, Ghana en Brazilië beaamden dat regelgeving weliswaar noodzakelijk is, maar dat tegelijkertijd gekeken moet worden naar achterliggende factoren als armoede en toegang tot scholing. Zo noemde de ambassadeur van Cambodja, **Ney Samol**, armoede als de belangrijkste oorzaak voor het voortbestaan van kinderarbeid. Als je honger hebt, vervaagt de moraal. Cambodja zoekt nu naar wegen om de armoede aan te pakken. Daarnaast moet corruptie worden aangepakt om wetgeving adequaat te kunnen implementeren. De ambassadeur van Brazilië, **Regina Maria Cordeiro Dunlop**, was van mening dat naast armoede ook de bestaande structurele ongelijkheid een belangrijke oorzaak is voor de schending van de rechten van kinderen. Zij wees op het belang van scholing: moeders moeten gestimuleerd worden om hun kinderen naar school te sturen. In Ghana gebeurt dit door kinderen een gratis lunch aan te bieden, aldus de ambassadeur van Ghana, **Sammie Eddico**. De Ghanese ambassadeur wees er tevens op dat het slechts zin heeft als consumenten meer gaan betalen voor een product, als dit ook daadwerkelijk ten goede komt van de arbeiders.

Dit wordt belemmerd door de winstgerichtheid van grote bedrijven, aldus **Renate Winter**, Member of the Committee on the Rights of the Child. Problematisch is bovendien dat niet duidelijk is wie (strafrechtelijk) verantwoordelijk is een complexe toeleveringsketen, zeker als daar meerdere landen bij betrokken zijn.

**Corinne Vargha**, Chief Fundamental Principles and Rights at Work Branch van de ILO en **Frans Röselaers**, Board Member of Plan International, Kidsrights and the International Cocoa Initiative benadrukten dat scholing voor kinderen en voldoende inkomen voor de ouders hand in hand gaan bij het terugdringen van kinderarbeid

**Interparliamentary union (IPU)**

Bij de Interparliamentary union (IPU) werd de delegatie ontvangen door **Anda Filip**, Director for Member Parliaments and External Relations, **Kareen Jabre**, Director of the Division of Programmes.

De IPU is een internationale samenwerkingsorganisatie van parlementen die is opgericht in 1889, dat een overlegforum wil zijn voor parlementen en zich inzet voor vrede en samenwerking tussen volkeren en het versterken van de democratie. Op dit moment zijn 164 parlementen lid van de IPU.

Tijdens de ontmoeting werd onder meer de vijfjarenstrategie voor de periode 2012–2017 toegelicht, die drie hoofddoelstellingen kent. Ten eerste: het verbeteren van parlementen, door onder meer technische bijstand en het realiseren van gender gelijkheid, waardoor de democratie kan worden versterkt. ten tweede: het democratisch tekort in internationale betrekkingen verminderen door aan het werk van de VN-organisatie een parlementaire dimensie toe te voegen. Ten derde: het vergroten van parlementaire steun voor de post-2015 Ontwikkelingsagenda millenniumdoelstellingen, voor vredesmissies en voor conflictbeheersingsoperaties.

**International Organization for Migration (IOM)**

De IOM is een intergouvernementele organisatie met 156 lidstaten en een belangrijke partner is van de ILO. Directeur van de IOM **Bernd Hemingway** en **Federico Soda**, hoofd van de Labour Migration and Human Development Division van de IOM, bijgestaan door **Tauhid Pasha**, senior specialist arbeidsmigratie, ontvingen de delegatie voor een korte presentatie over het werkterrein van de IOM en de samenwerking met de ILO.

De IOM probeert aandacht te hebben voor zowel de positieve als de negatieve kanten van arbeidsmigratie. Als positieve effecten noemt men de bijdrage die arbeidmigranten (kunnen) geven aan het vervullen van vacatures in de ontvangende landen, mede gezien in het licht van demografische ontwikkelingen, alsmede de mogelijkheden die van arbeidsmigratie uitgaan voor het verbeteren van de individuele perspectieven voor de migrerende werknemers. Daartegenover staan als minpunten het risico op uitbuiting, de gevaren die de reis naar de ontvangende landen met zich kunnen brengen (bijvoorbeeld bij de oversteek van de Middellandse Zee) en het behouden van harmonie in de ontvangende landen. In haar werkzaamheden legt de IOM de focus op drie thema's. Allereerst is er aandacht voor het vraagstuk van het managen van de omvang van arbeidsmigratie. Daarnaast wordt geprobeerd uitbuiting tegen te gaan door een betere wijze van werving van arbeidsmigranten na te streven. In de benadering van de IOM is «decent work» voor arbeidsmigranten alleen bereikbaar bij «decent recruitment». Het derde thema waarop de IOM zich richt is het tot stand brengen van multinationale verbanden en partnerschappen. Voorbeelden daarvan zijn het zogeheten Colombo Proces, waarin wordt gediscussieerd over wat de landen van waaruit arbeidsmigranten vertrekken zelf kunnen doen om een uitgebalanceerde vorm van arbeidmigratie te bereiken. De zogenoemde

Abu Dhabi Dialoog bekijkt dezelfde vraag vanuit het perspectief van de ontvangende landen en werkgevers. In dit kader werd toegelicht dat naast de arbeidsmigratie naar Europa voor de IOM de omvangrijke arbeidsmigratie vanuit Zuidoost-Azië naar de Golfstaten veel aandacht vraagt.

Na vragen vanuit de delegatie over de visie van de IOM op de arbeidsmigratie van hoogopgeleiden, lichtte de heer Soda toe dat de IOM uit ervaring weet dat deze groep arbeidsmigranten in de praktijk minder aandacht behoeft. De werkzaamheden van de IOM op dat vlak richten zich dan ook vooral op het uitwisselen van «best practices» ten aanzien van het aantrekken, behouden en integreren van arbeidsmigranten. De heer Hemingway merkte nog op dat veel arbeidsmigranten (zowel hoger- als lager opgeleid) de gehele EU zien als potentiële bestemming, terwijl arbeidsmigratie binnen de EU geen geharmoniseerd beleidsterrein is. De delegatie vroeg ook naar de mogelijkheden om de schaduwzijden van arbeidsmigratie aan te pakken. De vertegenwoordigers van de IOM wezen er in hun reactie op dat op nationaal niveau een goede mix moet ontstaan van tijdelijke en permanente arbeidsmigratie van zowel hoog- als laagopgeleide werknemers. Daarnaast is het volgens de IOM noodzaak dat het integratiebelang wordt beschouwd vanuit het perspectief van zowel de ontvangende staat als de migrerende werknemers.

**Slot**

Langs deze weg danken de leden van de delegatie de directeur van de Directie Internationale Zaken van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de heer Gans en diens staf, en de Permanente Vertegenwoordiger in Genève, de heer R. van Schreven en diens staf, voor de professionele en effectieve organisatie en ondersteuning van het werkbezoek.

De voorzitter van de delegatie,
Elzinga

De griffiers van de delegatie,
Weeber
Rijs